

социальную действительность, создать условия для его наиболее полной самореализации в обществе.

О.Н. Меркулова, Ю. М. Стукалов,  
г. Могилев

ПОСТРОЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИНОЙ В  
СИСТЕМЕ ОРГАНОВ МЕСТНОГО УПРАВЛЕНИЯ И  
САМОУПРАВЛЕНИЯ  
(НА МАТЕРИАЛАХ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ  
В Г. МОГИЛЕВЕ)

В условиях современного общества проблема актуализации новых ресурсов управления, составляющих потенциал гендерных отношений, становится одним из путей повышения качества работы персонала в системе государственного управления. Все проведенные социологические исследования по гендерной проблематике в сфере управления доказали, что стратегии поведения мужчин и женщин здесь обусловлены теми гендерными ролями и позициями, которые существуют в рамках организационной структуры общества. В тоже время гендерные аспекты мотивации и построения карьеры остаются пока малоизученными. А необходимость исследования гендерных аспектов карьерных стратегий обусловлена активным проникновением женщин в систему государственного управления, повышением их роли и места в современном обществе.

В сфере построения и реализации карьеры основные различия между мужским и женским образом действия характеризуются неравенством возможностей. Существующее в обществе гендерное пространство определяет карьерные притязания и стратегии их реализации. И здесь большое значение имеют те гендерные стереотипы, которые существуют в

конкретном обществе и которые формируют представления о женской карьере, противопоставляя ее мужской.

Как отмечает российский исследователь С.Д. Резник, карьерные ориентации и планирование профессионального роста у молодых женщин, особенно работающих в системе управления на низшем уровне, практически отсутствуют [1, с. 77]. Изменить эту ситуацию могут специальные программы обучения и подготовки кадров, а так же дальнейшее развитие системы социальных услуг.

Успешная профессиональная карьера женщины в корне может изменить микроклимат семьи, поскольку возрастает ее авторитет как матери и жены, происходит изменение взглядов обоих супругов на распределение семейных обязанностей и улучшение материального благосостояния семьи.

Карьерная мотивация у женщин в большей степени пластична, чем у мужчин и имеет более подвижный характер. Мужчины в своем продвижении по карьерной лестнице больше ориентируются на статус и успех, в своем поведении чаще проявляют стремление к сохранению ритуальных форм делового общения и реализации властных полномочий.

В рамках исследования указанной научной проблемы было проведено пилотажное исследование методом интервью среди руководителей органов местного управления и самоуправления г. Могилева (в количестве 8 человек).

Существенные гендерные различия проявляются в сфере целеполагания относительно профессиональных и личностных достижений. И здесь следует отметить, тот факт, что мужчины и женщины по-разному воспринимают и оценивают успех. Так, для абсолютного большинства опрошенных женщин-руководителей критериями успешности карьеры выступают заработная плата и самостоятельность в принятии решения. А у мужчин - это высокая заработная платы и наличие авторитета. При этом ориентация на высокую зарплату и у тех, и у других вполне объяснима тем фактом, что в сознании большинства людей успешная карьера ассоциируется именно с материальным благополучием.

Так же необходимо отметить тот факт, что мужчины и женщины по-разному видят совокупность тех качеств, которыми, по их мнению, должен обладать руководитель в системе органов местного управления и самоуправления. Женщины отмечают, что среди таких качеств важными являются такие как решительность, смелость, требовательность, порядочность, адекватность и уравновешенность. Большинство опрошенных мужчин к ним относят такие как коммуникабельность, профессионализм, объективность, заинтересованность в результатах работы.

На вопрос «Должна ли женщина-руководитель придерживаться мужского стиля поведения?» только один респондент-мужчина ответил, что должна, так как этого требует исполнение основных функций руководителя. Все остальные 7 респондентов ответили, что женщина при любых обстоятельствах должна оставаться женщиной и вносить нечто свое женственное в процесс управления. Так же было высказано мнение о том, что более мягкий стиль руководства для женщины может сыграть положительную роль в ее дальнейшей карьере.

Однако самое парадоксальное заключается в том, что абсолютно все опрошиваемые респонденты и мужчины, и женщины предпочли иметь в качестве вышестоящего начальника именно мужчину. При этом на момент проведения исследования у 6 из 8 опрошиваемых руководителем является мужчина. Это еще раз подтверждает, что мужчины занимают более высокое статусное положение, чем женщины и подобная ситуация поддерживается действующими гендерными стереотипами, которые формировались мужчинами. Одна из респонденток также указала, что здесь играет роль зависть мужчин к успешной женщине и что мужчины не могут допустить того, что бы напрямую зависеть от женщины в своей профессиональной деятельности и в построении карьеры.

Абсолютное число опрошенных в качестве основной причины, мешающей женщине построить успешную карьеру указали семьей и наличием маленьких детей. Это подтверждается исследованиями, в которых

указывается что из – за рождения детей женщины намного позже начинают строить карьеру, что женщине в качестве ее естественных функций отводится материнство, ведение домашнего хозяйства[2, с. 137]. Кроме того, сами женщины ставят на первое место среди жизненных приоритетов именно семью. Вторую и третью позицию среди этих факторов занимают особенности женского характера (такие черты как не желание рисковать, заниженная самооценка, пассивность, некоторая консервативность) и нежелание брать на себя ответственность, на которые указали респонденты.

На вопрос «Хотели бы вы, что бы ваш муж (жена) занимал (а) руководящую должность мужчины ответили категорически «нет», так как они не могут допустить, что бы женщина занимала более высокую, чем они позицию и больше зарабатывать. В то время как все женщины хотели бы, что бы их муж занимал высокую руководящую должность.

При ответе на вопрос «Может ли быть женщина эффективным руководителем?». Шесть из восьми респондентов ответил «да», что женщины более ответственны при принятии управленческих решений, что у них лучше работает интуиция и при принятии сложных решений это может сыграть положительную роль, что они более коммуникабельны. И только двое респондентов- мужчин ответили, что не могут, потому что женщины часто паникуют при принятии важных решений, а это свидетельствует о том, что они подвержены влиянию стресса и не могут действовать в ситуациях связанных с риском.

Интересен тот факт, что все опрошенные женщины довольны своей нынешней карьерой, а все опрошенные мужчины не довольны. Это объясняется тем, что уровень карьерных притязаний у мужчин выше, чем у женщин, и они стремятся добиться более высокой должности. Женщины наоборот довольны своей карьерой и той должностью, которую занимают, хотя от дальнейшей карьеры не отказываются.

Таким образом, анализирую некоторые проблемы построения карьеры женщиной в органах местного управления и самоуправления в г. Могилеве

можно отметить, что как и в большинстве сообществ карьеру построить и реализовать проще мужчине, нежели женщине. Этому способствует то социальное окружение, в котором живет и строит карьеру современная женщина в любой сфере деятельности, и те гендерные стереотипы, которые существуют в нашем сознании.

#### Литература

1. Резник С.Д. Управление личной карьерой. Учебное пособие. М.: Логос, 2005.
2. Управление персоналом организации. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Инфра-М, 2010.

Миронова М.В., Бирюкова А.А.,  
г. Екатеринбург

### СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ СЕМЕЙНО-БРАЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ

В настоящее время существуют разные точки зрения на изменение семейно-брачных форм: от трансформации до кризиса. Но факт появления новых форм сомнениям не подвергается. Ученые пытаются прогнозировать, что ждет семью в XXI веке, сохранится ли она в традиционном виде или узаконятся ее новые формы. Проведем анализ современных форм семейно-брачных отношений, ставших особенно актуальными в последние десятилетия.

В России, как и в большинстве современных развитых стран, регистрация брака постепенно утрачивает функцию его необходимого общественного признания, и все большее распространение получают незарегистрированные брачные союзы (сожительство). В 2008 году согласно опросу населения в 100 населенных пунктах 46 областей, краев и республик России (1500 респондентов) в незарегистрированных отношениях находится 9% опрошенных. У 56% опрошенных есть знакомые, состоящие в